

Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos. Apuntes para aportar al debate

Telecommuting, forms of organization, problems and challenges. Notes to contribute to the debate

Teletrabalho, formas de organização, problemas e desafios. Notas para contribuir para o debate

Télétravail, formes d'organisation, problèmes et défis. Notes pour contribuer au débat

远程办公, 组织形式, 问题和挑战. 有助于辩论的笔记

Francisco Correa¹ y Carolina Moltrazio²
Universidad Nacional de La Plata - Argentina

Revista Derechos en Acción ISSN 2525-1678/ e-ISSN 2525-1686

Año 5/Nº 16 Invierno 2020 (21 junio a 20 septiembre), 397-415

DOI: <https://doi.org/10.24215/25251678e428>

Recibido: 01/06/2020

Aprobado: 01/07/2020

Resumen: El aislamiento alteró rotundamente nuestra forma de vida y aceleró debates que teníamos pendientes en distintos planos. Algunos nuevos. Otros, como el teletrabajo, que tienen algunos años y que responden a múltiples factores. Buscamos hacer algunas aproximaciones conceptuales y analizar el impacto que tienen las nuevas formas de

¹ Licenciado en Sociología / Trabajador del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación / Docente de la Facultad de Psicología y de la Facultad de Artes de la Universidad Nacional de La Plata. (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9660-0435>).

² Abogada Matriculada CALP – CFALP / Trabajadora del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación / Coordinadora del Seminario de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia de la FCJS UNLP / Adscripta Graduada de la Cátedra III de Derecho Político FCJS UNLP. (ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1246-6425>).

producción sobre la forma de organización del trabajo, así como los desafíos jurídicos y sindicales que se disparan. La historia de la humanidad ha demostrado que con la evolución de las formas empresariales y de los procesos productivos se han dispuesto y/o diseñados nuevas herramientas de trabajo, nuevas formas de consumo, nuevas formas de estudio, nuevas formas de vincularnos, nuevas formas de familia, nuevas formas de organización gremial y política. Este devenir exige una mirada crítica para entender a qué responde el fenómeno del teletrabajo en tanto nueva modalidad de contratación. Así como también para pensar, proyectar y resolver las distintas dificultades que se presentan en materia gremial política (para adaptarnos a una nueva forma de organización que altera nuestras condiciones de trabajo) y en materia normativa (para reglar una nueva realidad laboral). Al respecto, compartiremos las nociones fundamentales del nuevo régimen legal del contrato de teletrabajo.

Palabras clave: trabajo, capitalismo, tecnología, legislación

Abstract: The quarantine completely altered our way of life and accelerated debates that we had pending on different levels. Some new. Others, such as teleworking, which are a few years old and which respond to multiple factors. We seek to make some conceptual approaches and analyze the impact that new forms of production have on the form of work organization, as well as legal and union challenges disappear. The history of mankind has shown that with the evolution of business forms and production processes, new work tools, new forms of consumption, new forms of study, new ways of connecting, new ways of working have been arranged/designed new forms of union and political organization. It is necessary to turn a critical look to listen to what the telework phenomenon responds to as a new form of hiring. As well as to think, project and solve the different difficulties that arise in political union matters (to adapt to a new form of organization that alters our working conditions) and in normative matters (to regulate a new labor reality). In this regard, we will share the fundamental notions of the new legal regime of the teleworking contract.

Keywords: work, capitalism, technology, legislation

Resumo: O isolamento alterou radicalmente nosso modo de vida e acelerou os debates pendentes em diferentes níveis. Alguns novos. Outros, como o teletrabalho, que têm alguns anos e que respondem a múltiplos

fatores. Procuramos fazer algumas abordagens conceituais e analisar o impacto que as novas formas de produção têm na forma de organização do trabalho, bem como os desafios jurídicos e sindicais que se desencadeiam. A história da humanidade tem mostrado que, com a evolução das formas de negócios e dos processos produtivos, novas ferramentas de trabalho, novas formas de consumo, novas formas de estudo, novas formas de nos vincularmos foram sendo arranjadas e / ou desenhadas. , novas formas de família, novas formas de união e organização política. Essa evolução exige um olhar crítico para entender a que responde o fenômeno do teletrabalho como uma nova forma de contratação. Bem como pensar, projetar e resolver as diferentes dificuldades que surgem nas questões sindicais políticas (para se adaptar a uma nova forma de organização que altera as nossas condições de trabalho) e nas questões normativas (para regular uma nova realidade laboral) Neste sentido, iremos partilhar as noções fundamentais do novo regime jurídico do contrato de teletrabalho.

Palavras-chave: trabalho, capitalismo, tecnologia, legislação

Résumé: L'isolement a complètement modifié notre mode de vie et accéléré les débats que nous avons en suspens à différents niveaux. Des nouveaux. D'autres, comme le télétravail, qui datent de quelques années et qui répondent à de multiples facteurs. Nous cherchons à faire des approches conceptuelles et à analyser l'impact des nouvelles formes de production sur la forme d'organisation du travail, ainsi que les défis juridiques et syndicaux qui en découlent. L'histoire de l'humanité a montré qu'avec l'évolution des formes d'entreprise et des processus de production, de nouveaux outils de travail, de nouvelles formes de consommation, de nouvelles formes d'étude, de nouvelles façons de se connecter, de nouvelles façons de travailler ont été aménagées / conçues nouvelles formes d'union et organisation politique. Cette évolution nécessite un regard critique pour comprendre à quoi répond le phénomène du télétravail comme nouvelle forme de contrat. Aussi bien que de penser, projeter et résoudre les différentes difficultés qui surgissent en matière d'union politique (pour s'adapter à une nouvelle forme d'organisation qui modifie nos conditions de travail) et en matière normative (pour réguler une nouvelle réalité du travail). À cet égard, nous partagerons les notions fondamentales du nouveau régime juridique du contrat de télétravail.

Mot-clés: travail, capitalisme, technologie, législation

摘要: 隔离彻底改变了我们的生活方式，并加速了我们在不同层次上尚待解决的辩论。一些新的。其他一些，例如远程办公，已经使用了几年，并且可以对多种因素做出响应。我们寻求提出一些概念上的方法，并分析新的生产形式对工作组织形式的影响，以及由此引发的法律和工会挑战。人类的历史表明，随着商业形式和生产过程的发展，已经安排和/或设计了新的工作工具，新的消费形式，新的学习形式，新的联系方式，新的工作方式。家庭，工会和政治组织的新形式。这种发展需要批判性的眼光，以了解远程办公现象作为一种新的合同形式会做出什么样的反应。除了思考，预测和解决在政治联盟事务(适应适应改变我们工作条件的新组织形式)和规范事务(调节新的劳动现实)方面出现的各种困难。在这方面，我们将分享远程办公合同新法律制度的基本概念。

关键字: 工作, 资本主义, 技术, 立法

I. Introducción

Los cambios que se produjeron en nuestra vida cotidiana a partir de la pandemia ocasionada por el COVID 19, la consecuente emergencia sanitaria decretada en nuestro país y las sucesivas medidas que se han adoptado para su abordaje, pusieron sobre la mesa un sinnúmero de problemas y temas de análisis: el rol del Estado; el rol de los/as trabajadores/as públicos, la relevancia de la salud y la educación pública; la acción militante solidaria del movimiento obrero organizado, movimientos sociales y organizaciones intermedias en general; las condiciones laborales de nuestros/as trabajadores y trabajadoras; la soberanía tecnológica; relaciones afectivas, configuración de la familia y distribución de las tareas en el hogar. Estos son algunos de los puntos que veníamos trabajando, procesando, militando y que a raíz de la realidad impuesta por el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) se evidenciaron o se empezaron a enunciar más fuertemente. Uno de ellos, es el llamado “*teletrabajo*”; concepto que lejos de ser novedoso, es una forma que se ha dispuesto hace varios años con el surgimiento de capitales financieros transnacionales y los avances de las Tecnologías de

la Información y las Comunicaciones (TIC's). Con el presente documento nos proponemos sumar aristas y “lentes” para el intercambio. Incorporar nociones vinculadas con la crisis del capitalismo y su impacto en los modos de acumulación y el trabajo; cómo concebir al teletrabajo, problemas y desafíos; derechos laborales y organización sindical.

II. Crisis Mundial, Acumulación y Trabajo

Como se viene anunciando en numerosos artículos, estamos viviendo a escala mundial no sólo una crisis del modelo neoliberal, sino una crisis sistémica del capitalismo mismo. Crisis que traerá aparejada un nuevo orden económico mundial, la transición hacia una nueva forma civilizatoria, caracterizada por lo “multipolar” y lo “pluriversal”. En este sentido, la situación de la pandemia es la consecuencia de una crisis estructural del sistema y no la causa de la crisis económica, política y cultural que vive nuestro planeta.

Como afirman Formento y Dierckxsens (2018):

Esta crisis tiene entre una de sus características la pelea del Capital Financiero Global por subordinar al Capital Financiero Multinacional (...); el primero identificado económicamente con la gran banca global transnacional (Citygroup, HSBS, Barclays, Lloyd's, ING Bahrings, Santander, etc). El segundo con los megabancos multinacionales continentalistas (JPMorgan-Chase, Bank of América, Goldman Sachs, entre otros) y sus corporaciones relacionadas sobre todo con el gran complejo industrial militar, el Pentágono y el poder político en Washington.³⁻⁴

³ Formento, Walter y Dierckxsens, Wim (2010) “Capitalismo, Crisis, Acumulación y Trabajo” en *La Crisis Mundial. Trump, BrExit, BRICS, Francisco. Dólar, Bitcoins, Yuan. Continentalismos, Globalismo y Pluriversalismo. Primera Edición*. Editorial Fabro, Buenos Aires.

⁴ La tesis enunciada tienen matices que en miras a la brevedad del presente artículo no fueron desarrolladas. Tal como surge en la obra de Formento y Dierckxsens citada en la nota anterior, en medio de la grieta creada por la lucha y la crisis del enfrentamiento entre el

¿Cuál es la particularidad de esta nueva forma de producción del mundo neoliberal?: la consolidación de “*Capital Financiero Transnacional*” y su forma de organización en “la red”. Ha organizado la producción en un formato diferente, en la cual ha monopolizado el *conocimiento estratégico* y ha tercerizado los procesos productivos y las tareas administrativo contables. El formato que toma es la *monopolización-centralización* del espacio dónde se produce el conocimiento estratégico (gerencias estratégicas) y la *descentralización geográfica* del resto del proceso en unidades productivas que envían las piezas que compondrán el producto final. Las gerencias estratégicas-plataformas de ensamble articulan la fabricación de mercancías, que provienen de unidades proveedoras descentralizadas geográficamente, que envían las piezas que componen el producto final.

Cuando hablamos de conocimiento estratégico nos referimos a la capacidad de este nuevo actor social de realizar un *diagnóstico/concepción/planificación* sobre la forma de organizarse un proceso productivo para llevar adelante negocios y obtener ganancias para las grandes empresas mundiales. *El poder está en la capacidad de conocer qué debo vender (diagnóstico), cómo debo organizar la producción y la venta (concepción de organización) y cómo debo implementarlo (planificación).*

Esta nueva realidad, esta nueva forma de organizar la producción hace entrar en crisis al viejo modelo de producción donde lo central era producir en tal o cual rama (industria, agro, comercio, bancos, etc). *La nueva lógica nos dice que ha surgido un nuevo actor que se desprende de las formas antiguas de producción* y pone el acento en articular los grandes negocios del agro, la industria, la banca, y el comercio, subordinándolos bajo un plan que se concibe y diseña en las llamadas gerencias estratégicas-unidad estratégica de planeamiento. Cuando hablamos

capital financiero global (dominante en lo económico, avanzaba sobre lo político y lo político estratégico) y el capital financiero multinacional continental (que se retrasa en lo económico y puja por no ceder en lo político y en lo político estratégico), en los años 2013 y 2014 insurgieron otros actores estratégicos multipolares pluriversales. Emergencia que termina de explicar la oportunidad en la constitución de un nuevo orden mundial.

del nuevo actor: KFT (*“capital financiero transnacional”*) y su red: estamos hablando de la capacidad de articulación de los grandes negocios de la gran banca, la gran industria, el gran comercio y el gran agro a escala global. *El capital financiero transnacional es la fracción que coordina estos grandes negocios a terreno mundial.*

Por lo tanto un mundo global, un mundo sin fronteras, un mundo globalizado, es una particularidad de esta nueva forma de producción. Rompe con la lógica de los Estados Naciones; escala de producción anterior, a los que debe destruir, porque su formato es *global*.

Esta nueva forma de capital trae consigo una nueva forma de explotación del trabajo a nivel global. Estas ideas, quizás nos resulten familiares bajo las denominaciones de “externalización del trabajador/ra”, tercerización, *outsourcing* o deslocalización globalizada. Relación que pretende – en definitiva - la disminución de costos (mano de obra barata) y el incremento exponencial de ganancias de las mencionadas corporaciones. Esta nueva forma de producción instaure una red de trabajadores / proveedores altamente reemplazables y con ello reduce el precio de (re)producción del trabajo a escala global.

¿Por qué decidimos compartir estos conceptos? En primer lugar, por la importancia de incorporar en nuestros análisis y discusiones una visión estratégica que permita identificar de qué manera nuestra realidad nacional tiene un contexto regional y mundial que la define, condiciona y ordena. Por otro lado, para dar cuenta de los conflictos y actores que inciden en los escenarios políticos, económicos, sociales y culturales de todo el mundo. También, porque la historia de la humanidad ha demostrado que con la evolución de las formas empresariales y de los procesos productivos se han dispuesto y/o diseñados nuevas herramientas de trabajo (máquinas), nuevas formas de consumo, nuevas formas de estudio, nuevas formas de vincularnos, nuevas formas de familia, nuevas formas de organización gremial y política. Lo que muchas veces parece natural, casual o inocente, responde a intereses concretos.

En ese sentido, teletrabajo o contrato “hora cero” (tipos adoptados en Gran Bretaña en función de los cuales los/as trabajadores están disponibles para el llamado de sus empleadores en cualquier momento por un salario mínimo), no son ni casuales ni naturales, ni mucho menos un ensayo de “cabotaje” en medio de una crisis sanitaria, sino más bien realidades laborales representativas de nuevas (o no tan nuevas) formas de explotación y relaciones de producción.

Hacer estas relaciones nos permitirá entender a qué responden los fenómenos que se nos presentan; quién se beneficia y cuáles son los problemas que surgen; de qué manera impacta en nuestras formas de organización y qué de esto que se nos “vende” como una opción de avanzada o de prestigio, esconde nuevos mecanismos de flexibilización utilizados en otros países.

Sería un error reducir el teletrabajo en tanto emergente de la “sociedad de la información o de la comunicación”, sin *ubicarlo en el marco de una sociedad que se organiza en función de la acumulación del capital, sus clases y su enfrentamiento*. Como indican Vocos y Martínez (2004) “la configuración actual de la sociedad no responde a determinaciones técnicas sino a intereses y objetivos de las clases dominantes”.⁵

III. El Trabajo como única fuente de valor. Modalidades

El trabajo es, fue y será la única fuente de valor y, por lo tanto, el fundamento cualitativo de la identidad del ser humano. La discusión en torno a la reproducción misma del capital y el dinero por sí solo, niega la discusión original que nos remite a que el trabajo y el trabajador/ra son los únicos con capacidad de producir riquezas.

⁵ Vocos, Federico y Martínez, Oscar A (2004). “Nuevas formas de organización del teletrabajo y movimiento obrero: una visión crítica del teletrabajo” en *Acta Académica*. Disponible en <http://cdsa.aacademica.org/000-045/762.pdf>

El trabajo puede clasificarse de distintas maneras tomando como base la función, la actividad y la condición. En ese sentido, decimos que el trabajador puede ser:

- *Formal o informal*: de acuerdo al tipo de contratación.
- *Calificado, semi calificado o no calificado*: de acuerdo al grado de conocimiento sobre la tarea y complejidades en el proceso (profesionales, técnicos y operarios).
- *De tiempo completo o media jornada*: de acuerdo a su tiempo de trabajo con la tarea.
- *Ocupado, semi ocupado o desocupado*: en relación a su condición con el mercado laboral.
- *De la producción, distribución o realización*: en relación al lugar que ocupa en el proceso productivo.
- *Presencial, semi presencial o virtual*: de acuerdo al tipo de vinculación con el espacio físico (sitio) y modo en que se organiza la relación con el/la empleador/ra.
- *Sindicalizado o no sindicalizado*: de acuerdo a su vinculación con el gremio de su rama.
- *Organizados o no organizados*: en relación al nivel de homogeneidad que tengan con un plan e interés específico.

Esta descripción nos pone de manifiesto que la aparición del “teletrabajo” como tema a discutir está muy relacionada – en la Argentina de hoy - con el ASPO; no debemos, entonces, confundir y mezclar la situación particular producida por una pandemia, con una modalidad de trabajo que tiene su historia y debe analizarse en su especificidad.

IV. “Teletrabajo” como modalidad

Según la OIT se entiende al teletrabajo como “una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación. Un sistema de comunicación que puede ser en tiempo real o diferido, y con

una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados”.

De esta forma podemos afirmar que el teletrabajo no es una profesión, sino una forma de organizar el trabajo aplicable a múltiples profesiones u oficios.

Cómo se dice en el título, concebir al “teletrabajo” como una modalidad y no como “un trabajo” en sí mismo, es central para dar cuenta de:

a) *El “teletrabajo” es una modalidad distinta a las existentes.* Su especificidad tiene que ver con el modo que el/la trabajador/ra se relaciona con el espacio de producción de un determinado producto –mercancía (desaparece la empresa – fábrica), con la participación necesaria de la tecnología y la comunicación, las variaciones en relación al tiempo y en algunos casos del tipo de contratación.

b) *La relación social de producción es la misma, lo que cambia es el modo en el cual se lleva a cabo la producción.* Lo que “es nuevo” es la modalidad en el trabajo y no la existencia de otro tipo de trabajo. Este juego de palabras puede hacernos confundir el fundamento con el modo, lo que provocaría una pérdida de sentido del trabajo como constitutivo de la identidad (dignidad) del ser humano y como única fuente de valor.

La definición de teletrabajo, nos pone por delante (no casualmente) el modo o la relación con el espacio físico y no nuestra condición de trabajadores/ras. Esto puede llevar a identificarnos con la modalidad (nueva forma de organizar el trabajo) y no con el fundamento; el trabajo como factor central en la producción de identificación. Un ejemplo gráfico es decir somos los/as trabajadores/as del ámbito de “la construcción”, “la educación”, “el estado”, “el petróleo”, “la justicia”, etcétera; a decir que somos los/as trabajadores/as de “a distancia”, “de la virtualidad”, somos *teletrabajadores/as*. La modalidad no genera identidad, o nos niega la especificidad constitutiva de

nuestra acción cotidiana, de nuestra actividad. Somos en relación a lo que hacemos todos los días en relación a la producción y no la modalidad en que lo hacemos.

c) *El “teletrabajo” no nos muestra la relación de dependencia del empresario-capitalista con el / la trabajador/ra.*

La imposibilidad de ver el “teletrabajo” como un modo-herramienta en relación a una forma de producción, “despersonaliza” la tecnología. La tecnología es, en definitiva, un artefacto/medio que se relaciona con un lugar, un tiempo y necesidades de una comunidad.

Lo virtual nos oculta la relación social de dependencia que subyace la relación de producción. La modificación del terreno donde se desarrolla la relación: del real (presencial o semi-presencial) al virtual (no presencial), nos quita la posibilidad de ver la relación desigual en la producción.

Es tal la enajenación que nos produce la despersonalización del “teletrabajo”, que nos lleva a ignorar (no preguntarnos) sobre las TICs y quiénes las controlan. Damos por sentado que las herramientas son parte constitutiva del mismo proceso de trabajo y no una producción del trabajo. Esto nos lleva a creer las tecnologías son neutras y no dependen de un proyecto estratégico de poder.

d) *“El teletrabajo ha llegado para quedarse”*: si aceptamos esta oración lisa y llanamente, sin una visión compleja e integral, estamos naturalizando que: el teletrabajo es “algo constitutivo” (constituye al “ser trabajador”); el teletrabajo como algo novedoso y casi indiscutible (se queda); el teletrabajo como “algo que viene de afuera” y que resuelve ciertos problemas para los cuales no tenemos solución; el teletrabajo como un fetiche: se le da entidad, sin decir que es producto del trabajo humano.

El teletrabajo asociado inmediatamente al “aislamiento social preventivo y obligatorio”, hace confundirnos y generar una falsa creencia que hoy (algunos sectores) estamos en teletrabajo. Esta “confusión” nos puede imposibilitar percibir que hoy se “trabaja como se puede desde nuestras casas”.

V. Polifuncionalidad, flexibilización laboral y pérdida definitiva de la identidad del trabajador/ra. Condiciones de trabajo y organización sindical

El desarrollo de las nuevas formas de producción modifica el mundo del trabajo. La dinámica del desarrollo del capital ha ensayado las condiciones para negar al trabajo como única fuente de valor y por lo tanto como factor constitutivo de la identidad de nuestro *ser*. La forma de consolidarse un proceso de negación, debe ser en términos prácticos y teórico-ideológicos.

En términos prácticos este proceso se da a partir de la instalación de la *polifuncionalidad* (un trabajador/ra debe desplegarse en múltiples tareas y especialidades) y la *rotación* (un trabajador/ra se ve obligado a cambiar no sólo de tarea sino también de rama o empresa). La construcción de identidad-reconocimiento con su trabajo/empresa/rama cotidiano se ven diluidas. Los altos grados de rotación en la polifuncionalidad muchas veces se nos presentan como la capacidad de desarrollar varias tareas para comprender la integralidad de un proceso. El tema en cuestión, es que la integralidad es incompatible con los procesos de especialización que conlleva esta forma de producción. Lo que significa que el/la trabajador/ra al estar rotando se subordina a cada vez más a singularidades específicas, perdiendo de vista no solo en qué parte de la rama productiva se encuentra, sino también en qué parte de la fabricación del producto. La hiper-especialización y fragmentación del proceso productivo es la antesala del trabajador/ra aislado/da prácticamente.

Es aquí donde la negación debe presentarse en términos ideológicos: al trabajador/ra le queda su identificación como “ser trabajador/ra” en abstracto. El/la trabajador/ra pierde la relación con los/as otros/as trabajadores, la relación de cooperación con su *compañero/ra*. Pierde relación con el/la empleador/ra; queda a disposición para volverse empleado de sí mismo, empresario de sí. Surgen los discursos del “micro emprendedor/ra” como nuevo sujeto, que niega la relación desigual y

dependiente de producción. Pasan a ser considerados/as contratistas independientes en *sociedad* con la empresa contratista, con fines comunes pero – por supuesto – con ganancias muy diferentes. Es decir el/la trabajador deja de reconocerse como tal y empieza a identificarse en la propuesta de esta nueva forma de producción.

La discusión estratégica del “teletrabajo” se inscribe, entonces, en *dos dimensiones*. Por un lado, en la posibilidad de *negar la esencia como trabajador/ra*. Al negarse en su oficio, su rama, su pertenencia con otros/as trabajadores puede identificarse culturalmente con el artefacto (tecnología). El/la trabajador/ra niega, reemplaza su fundamento. Lo constitutivo de su *ser* pasa a ser el artefacto (tele-modalidad), sustituyendo su esencia. Nos encontramos con el riesgo que esta situación conforme una nueva identidad del trabajador distinta a la del trabajador que se siente parte de un colectivo de trabajo al compartir diariamente con otros/as costumbres, hábitos, rutina.

La introducción de las tecnologías y de las comunicaciones permite romper los límites que suponía trabajar en un mismo espacio físico. La desaparición del espacio común, quiebra las instancias de colaboración. Ese quiebre produce la no apropiación de un proceso productivo. El/la trabajador/ra deja de concebirse como eslabón/parte de dicho proceso. Y con ello se desvanece la posibilidad de imaginarse como engranaje necesario en el desarrollo de un proyecto soberano de nación.

En segundo lugar, los nuevos modos de sociabilidad en el proceso y organización del trabajo, ofrecen un escenario de *fragmentación e informalización para el sindicalismo*. En este sentido:

la misma capacidad de reemplazo del capital se ocupa primero de destruir la organización sindical, los partidos políticos y el Estado-práctico-nacional, con el fin de imponerse como hegemónico y después imponer a los/as trabajadores/ras y pequeños/as empresarios/as la misma condición de exclusión. Lo local es fijo y rígido de acuerdo con las necesidades de lo global; mientras

lo global en la doble plataforma de ensamble es móvil, dinámico y flexible. Este capital financiero global crea una situación en todos los países donde las autoridades políticas nacionales/locales administran las políticas globales en lo local o expresan lo nacional/local ante los *CEOs globales*⁶.

El plan es global, lo estratégico es la capacidad de articular ese proceso que acopla lo local con lo global desarticulando, desorganizando, e imposibilitando la estructuración de lo Nacional-Continental desde una mirada soberana.

Las corporaciones tienen un proyecto de trabajo, un proyecto tecnológico, un proyecto educativo, un modelo de salud, un modelo de familia y, también, una forma de “(des) organizarnos” o, mejor dicho, de organizarnos en función de sus intereses. Poder identificar intereses, nos permitirá poder analizar críticamente los nuevos formatos de organización que surjan y tomarlas/adaptarlas/modificarlas en atención al único y más importante de todos nuestros intereses: la dignidad del pueblo trabajador.

La reestructuración del lugar de trabajo no es un tema menor. Es en ese lugar común en dónde el movimiento obrero construye diariamente su base de poder y su fortaleza en ese ámbito es lo que le ha permitido avanzar en materia de derechos.

Circulan a nivel global experiencias de organizaciones transnacionales de trabajadores/ras. Por ejemplo, mediante un encuentro *on line* titulado “Conferencia Digital Global de Trabajadores”, se presentó la Red Transnacional de Trabajadores (RTT); con dicha iniciativa se pretende organizar y conectar organizaciones, sindicatos y trabajadores de plataformas o de sectores que se vean afectados por la irrupción de los gigantes de la tecnología y los procesos de desregulación que permiten el crecimiento de empresas transnacionales a través de la figura de falsos autónomos. Vale recuperar, que en el armado de estas

⁶ Formento, Walter y Dierckxsens, Wim, cit., p. 41.

“redes” abundan discursos críticos de las herramientas tradicionales de organización de los/as trabajadores/ras, imputándole características “corporativas”, “poco flexibles”, “excesivamente verticales”, “con limitaciones para atender las nuevas realidades”; sin muchos argumentos y desconociendo los debates estratégicos que venimos desarrollando. A su vez, parte de estas redes suelen buscar financiamiento de fundaciones o incluso por parte de las mismas empresas; poniendo así en jaque la independencia necesaria de las organizaciones libres del pueblo para atender sus necesidades sectoriales sin condicionamientos de ningún tipo. Sin entrar en detalle ni abrir grandes juicios de valor respecto del ejemplo que traemos, nos parece importante señalar que la configuración de dichos formatos no puede llevarse a cabo a costa de reemplazar, debilitar o dividir a las entidades gremiales existentes. Los/as trabajadores avanzamos a lo largo de la historia gracias a los procesos colectivos, solidarios y organizados. La atomización y aislamiento debe resolverse tomando lo que emerge y, a su vez, fortaleciendo nuestras herramientas de participación. El surgimiento de estos esquemas se asienta sobre problemáticas concretas y necesidades genuinas de la clase trabajadora. Sobre ese punto tenemos que tomar nota y dar una respuesta. Para evitar, de esa forma, que sea el “empresario” quién oriente la forma de organización en función de este tipo de trabajo (fragmentando los colectivos de trabajadores/ras).

VI. Nuestra realidad y las claves para pensar un abordaje posible

En este último acápite, nos gustaría referirnos plantear dos temas. Por un lado – y vinculado a los desafíos de nuestras entidades gremiales – las múltiples *problemáticas gremiales* que surgen tras la instalación de este modo. Los derechos conquistados hasta el momento no pueden verse afectados con la adopción de “nuevas formas”, así como también debemos desarrollar la estructura institucional jurídica que legalice nuevos

derechos. Al respecto cabe destacar algunos de los puntos de la ley sobre “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo” (Ley 27555, 2020)⁷, aprobada recientemente por el Congreso de la Nación. Mediante esta se modifica la Ley Contrato de Trabajo n° 20774, incorporando bajo el capítulo IV al *teletrabajo como una de las modalidades del contrato de trabajo*.

La iniciativa establece los derechos que tendrán los/as trabajadores/ras y las obligaciones de los/as empresarios/as en esta modalidad de empleo. Se prevé que la ley, una vez promulgada por el Poder Ejecutivo, comience a aplicarse tres meses después de que finalice el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.

Establece presupuestos mínimos tales como el derecho a la *desconexión digital*, a contar con las capacitaciones correspondientes y a la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja; iguala a estos/as trabajadores en cuanto a derechos y obligaciones laborales, así como en lo que respecta a las modalidades de negociación colectiva y representación sindical a los/as trabajadores presenciales; regula lo referido a la jornada laboral y la especial situación de las personas que tengan a su cargo tareas de cuidado; afirma que la cobertura de los elementos de trabajo (*hardware y software*), quedarán a cargo del empleador/ra; dispone que quién trabaje bajo dicha modalidad tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos que tenga en conectividad y/o consumo de servicios; dispone que el traslado de una modalidad a otra será *voluntario* y por escrito y otorga el derecho a la *reversibilidad*. Incorpora el derecho a la intimidad al decir que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

⁷ Congreso de la Nación Argentina (30 de Julio de 2020). Ley Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo [Ley 27.555 de 2020]

Respecto de la ley aplicable en casos de prestaciones transnacionales, afirma que será la del lugar de ejecución de las tareas o la del domicilio del empleador/ra, según sea más favorable para la persona que trabaja.

Se dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación deberá crear un registro donde se inscriban a las empresas que tienen trabajadores/ras de esa modalidad.

Finalmente, en uno de sus primeros artículos establece que más allá de las disposiciones generales de esta ley, las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público consagrados. De esta forma, el encuadre particular seguirá siendo mediante la herramienta de los convenios colectivos.

En segundo lugar, el movimiento de trabajadores/ras debe dar cuenta frente a las nuevas formas de organización de la producción. Atendiendo las demandas que surjan como resultado de estas nuevas relaciones, así como también adaptando sus estructuras a las nuevas realidades del mundo del trabajo. Todo ello, como intentamos explicar, sin perder de vista que dichas variaciones responden a una estrategia empresarial mundial. Hoy en día, la riqueza es fruto del esfuerzo de los/as trabajadores formales, pero también de quienes trabajan en condiciones de informalidad y de aquellos que pertenecen a la llamada economía social de subsistencia. Trabajadores/ras son quienes realizan tareas de manera presencial como quienes las llevan a cabo de manera virtual. Todos/as aquellos que forman parte de una cadena productiva, más allá del país en el cual estén ubicados o de la gerencia a la cual respondan. Estas diferencias en cuanto al tipo de contratación, modalidad, localización, no afecta el elemento identitario que los/as constituye y unifica: ser trabajadores/ras. Nuestras organizaciones sindicales tienen el desafío de vincularse con las organizaciones que surgen en estas realidades laborales, para representar los intereses de estos/as trabajadores efectivamente y evitar – a partir de dicha división – la desarticulación sindical.

Bibliografía

- Ancurio, Matias; Balbo Dante Da Ré, Daniela; Batista, Lautaro; Correa, Francisco; Gauna, Emilio; Gil Boucar, Cynthia; Montagna, Pedro; Muciaccia, Facundo; Rosenfeld, Denise; Speranza, Camila y Valdés, Juan Manuel (2020). “Pasado, presente y futuro en el universo del trabajo. El nuevo desafío en las relaciones del trabajo” en revista *En Marcha. Del Mundo del Trabajo al Mundo de la Deuda*. En línea en: www.upcndigital.org/micrositios/CIPER/ciper2/politics/files/CIPER-En_Marcha_2.pdf
- Da Costa, Helio (2016). “Redes Sindicales de Trabajadores: desafíos globales y locales” en *Revista Nueva Sociedad*. En línea en: <https://nuso.org/articulo/redes-sindicales-de-trabajadores-desafios-globales-y-locales/>
- Díaz, Viviana (2006). “Nuevas formas de organización del trabajo: Teletrabajo” en *Portal de Fundación Caminando Utopías*. En línea en: http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/argentina/argentina_0058.php
- Dierckxsens, Wim y Formento, Walter (2020). “Coronavirus y Crisis Global. Oportunidad para las naciones y pueblos” en *Portal del CIEPE (Centro de Investigaciones en Política y Economía)*. En línea en: <https://ciepe.com.ar/coronavirus-y-crisis-global-oportunidad-para-las-naciones-y-pueblos/>
- Dierckxsens, Wim y Formento, Walter (2020). “Del Choque al Dialogo de Civilizaciones. De la Globalización a la Perestroika en Estados Unidos” en *Portal del CIEPE (Centro de Investigaciones en Política y Economía)*. En línea en: <https://ciepe.com.ar/del-choque-al-dialogo-de-civilizaciones-de-la-globalizacion-a-la-perestroika-en-estados-unidos/>
- Formento, Walter / Dierckxsens, Wim (2010) “Capitalismo, Crisis, Acumulación y Trabajo” en *La Crisis Mundial. Trump, Brexit, BRICS, Francisco. Dólar, Bitcoins, Yuan. Continentalismos, Globalismo y Pluriversalismo*. Editorial Fabro. Buenos Aires.
- Sforzin, Verónica (2020). “Los sentimientos son de nosotros/as, los datos son ajenos! Acerca del masivo extractivismo de datos en tiempos de cuarentena” en *Revista Identidad Colectiva*. En línea en: <https://identidadcolectiva.com.ar/los-sentimientos-son-de-nosotros-los-datos-son-ajenos/>

- Mariano Unamuno, Mariano y Sabareso, Rubén (2020) “Reflexiones sobre el Teletrabajo. ¿Herramienta provisoria o cambio definitivo?” en *Revista Kranear*. En línea en: <https://kranear.com.ar/2020/05/20/reflexiones-sobre-el-teletrabajo/>
- Vocos, Federico y Martínez, Oscar (2004). “Nuevas formas de organización del teletrabajo y movimiento obrero: una visión crítica del teletrabajo” en *Acta Académica*. En línea en: <http://cdsa.aacademica.org/000-045/762.pdf>